

ხელოვნური ინტელექტის მიმართება ტრანსფორმაციულ ლიდერობასთან

ნია გოგლიჩიძე

ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ბაკალავრი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

The Relationship of Artificial Intelligence to Transformational Leadership

Nia Goglichidze

Bachelor of the Faculty Psychology and Education, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University



„ფსიქოლოგია და განათლების მეცნიერებები“ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის ოფიციალური ელექტრონული
სტუდენტური ჟურნალია.

აბსტრაქტი

ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გამოწვევა, რომელსაც ორგანიზაციები დღეს აწყდებიან არის ხელოვნური ინტელექტი. უკვე მრავალი მეცნიერი შეისწავლის ამ საკითხს და აქტიურად ადევნებენ თვალს დღევანდელ მოცემულობას. ამ ნაშრომში - „ხელოვნური ინტელექტის მიმართება ტრანსფორმაციულ ლიდერობასთან“ - წარმოდგენილია მრავალი მეცნიერული შეხედულება იმის შესახებ, თუ რა გავლენა აქვს ხელოვნურ ინტელექტს ტრანსფორმაციულ ლიდერობაზე.

ნაშრომი ყურადღებას ამახვილებს ხელოვნური ინტელექტის სახეებსა და ძირითად მახასიათებლებზე. ხელოვნურ ინტელექტს აქვს, როგორც დადებითი, ისე უარყოფითი მხარეები, როგორებიცაა მაგ: უმუშევრობა, მაღალი ფასები, კრეატიულობის ნაკლებობა და სხვა. ხელოვნური ინტელექტის შესაძლებლობებიდან გამომდინარე, მას ადამიანის კონკურენტად მიიჩნევენ. მეცნიერები ასევე ფიქრობენ, რომ მომავალში ის ორგანიზაციებში წინააღმდეგობას გაუწევს ადამიანს, როგორც სამუშაო ძალას. მუდმივი ცვლილებებით სავსე სამყაროში, ტრანსფორმაციული ლიდერი ინარჩუნებს ემოციურ სტაბილურობას და თანამშრომლებსაც სწორედ ამისკენ მოუწოდებს.

ექსპერტებს იმის სრული სიზუსტით განსაზღვრა უჭირთ, თუ რა გავლენა შეიძლება მოახდინოს ხელოვნურმა ინტელექტმა ორგანიზაციაზე 20 წლის შემდეგ, მაგრამ ტრანსფორმაციული ლიდერის მახასიათებლები არის ის, რაც მოცემულობის შესაფერისია. ხელოვნური ინტელექტი უფრო და უფრო ხშირად გვხვდება ორგანიზაციებში, რაც ერთი მხრივ, იცავს მომუშავეებს რუტინული სამუშაოების შესრულებისგან, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს შესაძლებლობა ეძლევა შეამციროს მომუშავე ადამიანთა რიცხვი ორგანიზაციაში.

ტრანსფორმაციული ლიდერი, რომელსაც ადაპტაციის კარგი უნარი და მაღალი ემოციური ინტელექტი აქვს, თანამშრომლებისთვის ხდება მისაბამი. აღნიშნული თვისებები კი ეხმარება თანამშრომლებს, რათა წარმატებით გადაჭრან პრობლემები ორგანიზაციაში და მიაღწიონ წარმატებას ხელოვნურ ინტელექტთან ერთად - იმაზე ღელვის გარეშე, თუ როგორი იქნება მათი მომავალი ორგანიზაციაში.

საკვანძო სიტყვები: ხელოვნური ინტელექტი (AI), ტრანსფორმაციული ლიდერობა, ორგანიზაცია, ადაპტაციის უნარი, ემოციური ინტელექტი;

Abstract

One of the most important challenges facing organizations today is artificial intelligence (AI). It is the subject of study by many scientists. This article – “The Relationship between Artificial Intelligence and Transformational Leadership” presents many modern scientific views on the impact of artificial intelligence on the transformational leader in the organization.

The article focuses on the types and characteristics of artificial intelligence. AI has its advantages, but also disadvantages such as unemployment, high costs, no creativity, etc. Based on its capabilities, scientists think that AI is a human competitor. They also believe that it will resist a person as a labor force. The transformational leader maintains emotional stability in daily life full of challenges and encourage their employees to do the same.

Experts cannot confidently say what impact artificial intelligence may have on the organization 20 years from now, but the qualities of a transformational leader are satisfactory for today’s situation. Artificial intelligence is more and more often found in organizations, which from one point of view, prevents employees from performing routine tasks. In contrast, it allows the employer to reduce the number of employees.

A transformational leader with good adaptability and high emotional intelligence becomes a role model for employees. These qualities will help employees solve problems and achieve success with AI - not worrying about their future in organisation.

Keywords: Artificial Intelligence (AI), Transformational Leadership, Organization, Adaptability, and Emotional Intelligence;

შესავალი

არც თუ ისე დიდი ხნის წინ, ციფრული ტექნოლოგიები ძირითადად განსატვირთად გამოიყენებოდა. მაგ: სატელევიზიო პროგრამების ყურება დამღლედი სამუშაოს შემდეგ. დღეს ის ჩვენი ყოველდღიურობა გახდა. უახლეს სამეცნიერო სტატიებში გვხვდება, რომ კომპანიების 35% აქტიურად იყენებს ხელოვნურ ინტელექტს - Artificial Intelligence (AI), ხოლო 42% თანდათან ნერგავს მას სამომავლოდ ან საკითხის კვლევის პროცესშია (Denninson, 2023). უფრო უახლესი კვლევები კი აჩვენებს, რომ დღეს ორგანიზაციების 82%-ში უკვე დანერგილია AI. ეს საკმაოდ დიდი ნახტომია 1 წლის შემდგომ. ორგანიზაციაში ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების მაგალითია: ავტომოპასუხე ე.წ. “chatbot”, ონლაინ კონსულტაცია, ანაზღაურების ავტომატური ჩარიცხვა წინასწარ მონიშნული თარიღის მიხედვით და მრავალი სხვა.

ორგანიზაციის განვითარება მუდმივად ლიდერზეა დამოკიდებული. ლიდერს, რომელსაც აქვს სწორი ხედვა და სტრატეგია, აკეთებს გონივრულ ინვესტიციებს, მის ორგანიზაციაში თანამშრომლობა და ურთიერთობები მაღალ ხარისხშია აყვანილი და რაც მთავარია, მუდმივად მუშაობს თანამშრომლებთან მოსალოდნელ ცვლილებებზე. ასეთი ლიდერის შემთხვევაში დიდი შანსია იმისა, რომ ორგანიზაცია იქნება მოქნილი და ადვილად გაუმკლავდება სიახლეებს თანამედროვე სამყაროში, როგორც ორგანიზაციის გარეთ, ისე ორგანიზაციის შიგნით. ზემოთ აღნიშნული მახასიათებლები გვამღვებს იმის საშუალებას, რომ ვისაუბროთ ტრანსფორმაციულ ლიდერობაზე. ტრანსფორმაციული ლიდერის თვისებები, ნებისმიერ ლიდერს სჭირდება ტექნოლოგიებით დატვირთულ სამყაროში - იქ, სადაც ადაპტაციის უნარი უმნიშვნელოვანესია. ტრანსფორმაციული ლიდერობა ნიშნავს ცვლილებებისადმი ღიაობას, თანამშრომლების სრული პოტენციალის გამოვლენას და მათი ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებას.

დარგის ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ ახლო მომავალში ხელოვნური ინტელექტი უმაღლეს დონეზე იქნება გამოყენებული ორგანიზაციებში. მათი აზრით, AI გამოიყენება პრობლემის გადასაჭრელად. ეს ადამიანის ერთ-ერთი მთავარი უნარია, რომელიც მას განასხვავებს „რობოტისგან“. ნავარაუდებია, რომ AI შეიძლება გაიწვრთნას და დასწავლილი ვარიანტებიდან სიტუაციას კონკრეტულ მოარგოს საუკეთესო. რობოტის მიერ ადამიანის ჩანაცვლების მხრივ კი, ნამდვილად იკვეთება პრობლემები, რომლებიც შეიძლება ლიდერს, როგორც ადამიანს, შეექმნას. თუმცა, ექსპერტები ასევე საუბრობენ იმაზეც, რომ გარკვეული პრობლემის აღმოსაფხვრელად მხოლოდ ალგორითმი ვერაფერს გახდება. უნდა აღინიშნოს, რომ მრავალ დადებით თვისებასთან ერთად, როგორიცაა მაგ: თანამშრომელთა შემცირებული რაოდენობის ხარჯზე გაზრდილი მოგება - AI ორგანიზაციის ლიდერთა გავლენიან კონკურენტად გვევლინება.

მიუხედავად სწრაფი ტექნოლოგიური ცვლილებებისა, ყველა ლიდერი არ მისდევს ახალ სტრატეგიებს ორგანიზაციული კლიმატის გასაუმჯობესებლად და ამჯობინებენ, რომ თანამშრომელთა მართვის სტანდარტული მიდგომები გამოიყენონ. ექსპერტები კი ვარაუდობენ, რომ ტრანსფორმაციულ ლიდერობას ხელოვნური ინტელექტი საკმაოდ დიდ კონკურენციას გაუწევს ასეთ შემთხვევაში ამ ორს შორის თანამშრომლობა მომგებიანი იქნება. სწორედ ამ პრობლემის გადაჭრას ცდილობს ტრანსფორმაციული ლიდერობა, რომელიც სწორედ სიახლეებსა და განვითარებაზე ფოკუსირდება.

კვლევებზე დაყრდნობით, AI და ტრანსფორმაციული ლიდერობა, სწორი სტრატეგიის შემუშავების შემთხვევაში, მომგებიანია ორგანიზაციისთვის. როგორც აღინიშნა, ხშირად თანამშრომლები ღელავენ, რომ AI - ე.წ. “რობოტები” მათ ჩანაცვლებენ, როგორც ადამიანურ რესურსს. აღნიშნული კი მათ ემოციურ სტაბილურობას ეჭვქვეშ აყენებს. სწორედ აქ ჩანს

ტრანსფორმაციული ლიდერის მოქნილობა. ცნობილია, რომ კონკრეტული ლიდერობის ფორმის ერთ-ერთი მახასიათებელია თანამშრომელთა ურთიერთობებსა და ემოციურ საჭიროებებზე ზრუნვა, სწორედ აქედან გამომდინარე, ნამდვილი ლიდერი შეძლებს დააბალანსოს ემოციური კლიმატი სამუშაო გარემოში. თანამშრომლის კეთილდღეობა კი ლიდერის მოქნილობასა და პროფესიონალიზმზეა დამოკიდებული.

ტრანსფორმაციული ლიდერობა დღეს დიდი გამოწვევის წინაშე დგას. ერთ მხარეს არის ინოვაციური სამყარო, რომელიც მუდმივად იცვლება და ადაპტაციის მოქნილი უნარის ქონას მოითხოვს. მოთხოვნა - ეს სიტყვა ხაზგასასმელია, რადგან თუ გვინდა გადავრჩეთ, როგორც თანამედროვე ორგანიზაცია - ადაპტაციის უნარი აუცილებელია.

ნაშრომში თავდაპირველად განხილული იქნება:

ტრანსფორმაციული ლიდერობა, მისი სახეები, დადებითი და უარყოფითი მხარეები;

განიმარტება ხელოვნური ინტელექტის მნიშვნელობა და მის როლი ლიდერობასა და ადამიანთა ცხოვრებაში;

ბოლოს კი ხელოვნური ინტელექტისა და ტრანსფორმაციული ლიდერობის სინერგიას გაესმება ხაზი.

რა არის ტრანსფორმაციული ლიდერობა?

ტრანსფორმაციულ ლიდერობას მენეჯმენტის ფილოსოფიად მოიხსენიებენ, რომელიც ზრუნავს თანამშრომელთა წახალისებაზე და შთააგონებს მათ, რათა იყვნენ ინოვაციურები (Needle, 2021). ტრანსფორმაციულ ლიდერს შეუძლია ახალი და ეფექტური სტრატეგიების დასახვა, რომელსაც ორგანიზაციის მომავალ წარმატებაზე გავლენის მოხდენა შეეძლება. აღნიშნული ლიდერები მათთვის სანდო თანამშრომლებს აძლევენ განსაზღვრულ დამოუკიდებლობას და მხარს უჭერენ პრობლემის ახლებურად გადაჭრის გზებს. ეს კი მნიშვნელოვანია ადაპტაციის მხრივ, რომელიც დღევანდელ სამყაროში არსებითია გადარჩენისთვის.

ტრანსფორმაციული ლიდერები კონცენტრირებულნი არიან საკუთარ სამუშაოსა და კომპანიის მისიაზე, თუმცა ამავდროულად დიდ ემოციურსა და ფიზიკურ მხარდაჭერას უცხადებენ თანამშრომლებს. კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია ე.წ. „ბიზნეს გონება“, ეს ნიშნავს იმას, რომ მათ აქვთ უნარი შეაფასონ ის გზები, რომელიც ორგანიზაციისთვის აღარ არის აქტუალური, ან აღარ მოაქვს სარგებელი. აქედან გამომდინარე, ისინი ცვლიან სტრატეგიას, სხვა შემთხვევაში სრულიად ახალს შეიმუშავენ. ტრანსფორმაციული ლიდერი იღებს რისკის შემცველ გადაწყვეტილებებსაც, რომელშიც ჩართულია: გუნდის წევრები (თანამშრომლები), ლიდერის გამოცდილება და ინსტინქტები. საბოლოო გადაწყვეტილება კი თანხვედრაშია ორგანიზაციის მიზანთან და სამომავლო გეგმებთან. ლიდერები უპირატესობას ანიჭებენ გუნდის შექიდიულობის ზრდას - ე.წ. “Team Building”-სა და თანამშრომლების მუდმივ ინფორმირებულობას მნიშვნელოვან საკითებზე. ლიდერი საშუალებას აძლევს მომუშავეებს, რომ წარმოაჩინონ საკუთარი თავი და გახდნენ მეტად თავდაჯერებულნი. როგორც ექსპერტები აღნიშნავენ, მომუშავეთა თავდაჯერებულობა წარმატების საწინდარია. ეს ასევე მათ ეხმარება

დაშვებული შეცდომიდან სწავლასა და მოულოდნელ ცვლილებებთან გამკლავებაში. მაგ: რეორგანიზაცია, რაც ორგანიზაციის გარდაქმნას ან ცვლილებას მოიწოდებს.

რატომ არის ტრანსფორმაციული ლიდერობა მნიშვნელოვანი?

ტრანსფორმაციული ლიდერობის მთავარი მახასიათებელია ის, რომ ლიდერობის ეს ფორმა ახალისებს ცვლილებებს შორეულ პერსპექტივაში და ეს ცვლილება არის გრძელვადიანი. კიდევ ერთი მიზეზი რის გამოც ლიდერობის ეს სახე მნიშვნელოვანია, არის ის, რომ ორგანიზაციის გამარჯვება განაპირობებს, როგორც ორგანიზაციის, ისე ლიდერის წარმატებას. ორივე მხარე თანაბარია ამ შემთხვევაში. მაგ: ტრანსფორმაციული ლიდერი უფრო მეტად ფოკუსირდება თანამშრომელთა ინდივიდუალურ მოტივაციაზე, რაც საბოლოო ჯამში ეხმარება ორგანიზაციას გრძელვადიან წარმატებაში (როგორც ცნობილია, გარემო, რომელშიც ინდივიდი მუშაობს წარმატების ხარისხის პირდაპირპროპორციულია). ტრანსფორმაციული ლიდერი ყურადღებას ამახვილებს კომპანიის პროდუქციის მომხმარებელთა უკუკავშირზე, იქნება ეს დადებითი, თუ უარყოფითი. ზრუნავს თანამშრომელთა მოტივაციაზე და მათ ინდივიდუალურ ინტერესებს ითვალისწინებს. ტრანსფორმაციული ლიდერი პრობლემის წარმოშობის შემთხვევაში, იწყებს ანალიზს და ცდილობს იპოვოს პრობლემის წარმოშობის მთავარი მიზეზი.

ტრანსფორმაციული ლიდერის ძირითადი მახასიათებლები

სხვადასხვა თეორიაში განხილულია ტრანსფორმაციული ლიდერის განსხვავებული მახასიათებლები. სამეცნიერო ლიტერატურაში ძირითად შემდეგ მახასიათებლებზე მიუთითებენ:

გამოწვევების მიღება - კარგად იაზრებენ მოსალოდნელ სიტუაციას აფასებენ მას და იმას თუ რა სახის შედეგი ექნება მას ორგანიზაციაში. ყოველთვის ღია არიან ცვლილებებისადმი და მზად არიან გაუმკლავდნენ გამოწვევებს გუნდთან ერთად.

ემოციური ინტელექტი - ემპათია და ნებისმიერ სიტუაციაში გონიერებისა და სიმშვიდის შენარჩუნება ემოციური ინტელექტის ძირითადი მახასიათებელია. მათ არ უჭირთ საკუთარი თავის მოტივირება და შეუძლიათ გარშემო მყოფებისგან მოიპოვონ ნდობა.

ადაპტაციის უნარი - ინოვაციურ სამყაროში, სადაც ყოველწამიერად მიმდინარეობს ცვლილებები, მნიშვნელოვანია მათთვის ფეხის აწყობა. მათ შეუძლიათ წინასწარ განჭვრიტონ მოსალოდნელი პრობლემა და საუკეთესო შემთხვევაში აირიდონ ის.

შთამაგონებელი მოთამაშე - ტრანსფორმაციული ლიდერი ზრუნავს დასაქმებულთა კეთილდღეობაზე. მათ მიერ მართულ ორგანიზაციაში თანამშრომლები არ იღებენ ერთპიროვნულ გადაწყვეტილებებს და გუნდურად მუშაობენ. აქედან გამომდინარე, თანამშრომლები ფიქრობენ არა ასე: „რა იქნება ამ ორგანიზაციაში ჩემთვის უკეთესი?“, არამედ გუნდურად: „რა იქნება ჩემი ორგანიზაციისთვის უკეთესი?“. ორგანიზაცია წარმატებას გუნდურად აღნიშნავს, რათა თითოეული თანამშრომლის შრომა დაფასდეს.

კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის წახალისება - ტრანსფორმაციული ლიდერი მზად არის მოისმინოს იდეა ყველასგან, განსჯისა და სარკაზმის გარეშე. ისინი ძალიან უშუალო, ღია და

გულწრფელნი არიან თავიანთ თანამშრომლებთან, ეს კი საბოლოო ჯამში, ნდობის ხარისხს ამაღლებს. (Lakhanpal, 2024)

აღსანიშნავია ტრანსფორმაციული ლიდერობის ოთხი მახასიათებელი, რომელიც აღწერს ამ სტილის მოქნილ ბუნებას, ესენია: შთამაგონებელი მოტივაცია, ინტელექტუალური სტიმულაცია, იდეალიზებული გავლენა, ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინება (Matsunaga, 2021). ეს წინა ჩამონათვალს ემსგავსება, თუმცა ეს ინტერპრეტაცია ასევე მნიშვნელოვან მარკერებს გამოავლენს:

შთამაგონებელი მოტივაცია - ტრანსფორმაციული ლიდერი ორგანიზაციის მიზნებს მეტად შთამაგონებლად და მომხიბლველად ხატავს, რაც თანამშრომლების მოტივაციაზე ახდენს გავლენას, რომ რთულად მისაღწევი მიზნების აღქმა გაუადვილდეთ;

ინტელექტუალური სტიმულაცია - ამ სახის ლიდერები უანგაროდ ეხმარებიან თავიანთ თანამშრომლებს და ზრუნავენ იმაზე, რომ გავარჯიშდეს მათი გონება პრობლემის წამოჭრის შემთხვევაში, მათი წარმატებით მოსაგვარებლად;

იდეალიზებული გავლენა - ტრანსფორმაციული ლიდერები მიმართავენ პრინციპს “Walk the Talk”, რაც ნიშნავს იმას, რომ მათი სიტყვა საქმეშიც გადადის. ეს კი მოდელირების ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური სახეა, რათა ჩვენი თანამშრომლების ქცევა სასურველი გავხადოთ.

ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინება - ტრანსფორმაციული ლიდერები არიან მიდრეკილნი ინდივიდუალური საჭიროებიდან გამომდინარე დაეხმარონ თანამშრომლებს. ისინი ითვალისწინებენ თითოეული მათგანის ინდივიდუალურ საჭიროებებს.

ტრანსფორმაციული ლიდერობის უარყოფითი მხარეები

ჩვენ ვისაუბრეთ ტრანსფორმაციული ლიდერობის მხოლოდ დადებით მხარეებსა და მახასიათებლებზე, რომლებიც ორგანიზაციის წარმატებაში დიდ როლს თამაშობს. თუმცა ტრანსფორმაციულ ლიდერობას აქვს უარყოფითი მხარეები, რომლებიც უნდა გავითვალისწინოთ. (Needle, 2021) ესენია:

ტრანსფორმაციული ლიდერი როგორც წესი, პრობლემას გარეგნულად და ზოგადად უყურებს, რაც ხელს უშლის კონკრეტული მიმართულებების დანაწევრებაში, რათა მიაგნოს მთავარ პრობლემას.

შესაძლოა, ტრანსფორმაციულმა ლიდერმა მეტად გრანდიოზული მიზანი დაისახოს, რომლის მისაღწევად გასავლელმა გზამ შეიძლება თანამშრომლების გადაწვა გამოიწვიოს, ან მიზნის მიღწევის მზაობა გაუქრეთ;

აღნიშნული ლიდერი მიდრეკილია ორგანიზაციაში ცვლილებებისკენ, თუმცა ცვლილება შეიძლება იყოს შემთხვევითი, ან გამოუსადეგარი. ლიდერები არ უნდა ფოკუსირდნენ უბრალოდ ცვლილებაზე, მათ უნდა გაანალიზონ ის, თუ რა დადებითი ეფექტის მოტანა შეუძლია კონკრეტულ ცვლილებას.

არსებობს რისკი იმისა, რომ თანამშრომლები შეიძლება არ ეთანხმებოდნენ ტრანსფორმაციული ლიდერის ხედვებს. ეს იმას არ ნიშნავს, რომ თანამშრომელი სამუშაოს არ შეასრულებს, მაგრამ შესაძლოა მოტივაცია დაუქვეითდეს.

ტრანსფორმაციული ლიდერის მთავარი მახასიათებელი არის ის, რომ თანამშრომლებში ენთუზიაზმის მაღალი დონე შეინარჩუნონ. ამის განხორციელება კი შეიძლება უწყვეტი კომუნიკაციითა და წახალისებით - ყოველივე ეს კი დიდ დროსა და ენერგიას მოითხოვს, რამაც შეიძლება ორგანიზაციის წინსვლა შეაფერხოს და საქმე მივიდეს ემოციურ გადაღლამდე.

რა არის ხელოვნური ინტელექტი?

ხელოვნურ ინტელექტზე (AI) წარმოდგენა შეიძლება იმ ფაქტით შევიქმნათ, რომ მან გარი კასპაროვი, მსოფლიო ჩემპიონი, დაამარცხა ჭადრაკის თამაშისას. 1955 წელს ჯონ მაკარტი (კომპიუტერული ტექნოლოგიებისა და კოგნიტური მეცნიერი) იყო პირველი ადამიანი, რომელმაც განმარტა, თუ რა არის ხელოვნური ინტელექტი. მისი თქმით, ეს არის პროგრამა, ან თუნდაც კომპიუტერი, რომელსაც აქვს ძალა იაზროვნოს ადამიანის მსგავსად და გამოიყენოს ლოგიკა გადაწყვეტილებების მიღებისას.

ხელოვნურ ინტელექტს შეუძლია უზარმაზარი მოცულობის ინფორმაციის დამუშავება. მიუხედავად ამ შესაძლებლობისა და სისწრაფისა, მეცნიერები ამბობენ, რომ ამჟამად არ არსებობს პროგრამა, რომელიც ადამიანის მოქნილობასა და შესაძლებლობებს გადაუსწრებს, ან მისი იდენტური იქნება. თუმცა უნდა აღვნიშნოთ, რომ არის პროგრამები, რომლებიც კონკრეტულ საკითხებში ძალიან კომპეტენტური არიან. (Copeland, 2024)

ხელოვნური ინტელექტის მოდელი მოიხსენიება, როგორც ადამიანის ტვინის „ნერვული ქსელი“. მისი შესაძლებლობები კი მოიცავს:

სწავლის შესაძლებლობას;

აბსტრაქტული აზროვნებას;

მსჯელობის უნარს.

ხელოვნური ინტელექტის სახეები

ხელოვნური ინტელექტი, შესაძლებლობების მიხედვით, რამდენიმე ნაწილად იყოფა. ისინი განსხვავდებიან მახასიათებლებით და კონკრეტულ სიტუაციაში მანევრირების უნარით. ხელოვნური ინტელექტს ეძლევა კონკრეტული შაბლონები, ალგორითმები, რომელთა საშუალებითაც ახორციელებს შესაბამის ფუნქციებს. AI- ის სახეებია:

სუსტი ინტელექტი (ჩვენი ყოველდღიურობის შემადგენელი ნაწილი) - ამ სახის ხელოვნური ინტელექტი „გაწვრთნილია“ ერთ კონკრეტულ სფეროში. თუმცა მისი ცოდნა სხვა სფეროში არ გენერალიზდება. შეიძლება მაგალითად მოვიყვანოთ ის, რომ Facebook აპლიკაციაში ვიდეოს ყურებისას გვთავაზობს ახალ ვიდეოს. შეიძლება ითქვას, რომ კონკრეტული საქმიანობის შესრულებაში ადამიანს საკმაოდ დიდ კონკურენციას უწევს, თუმცა განსხვავებულ სფეროში მანევრირება უჭირს, ადამიანისგან განსხვავებით.

ძლიერი ინტელექტი (მეცნიერები ცდილობენ განავითარონ ძლიერი AI) - ამ შემთხვევაში ერთ სფეროში მიღებული ცოდნის განზოგადება შეუძლია. სხვა სფეროშიც თავისუფლად შეძლებს მანიპულაციების განხორციელებას. ხელოვნური ინტელექტის ამ სახის ძალიან იშვიათად იყენებენ. ავტონომიური მართვის სისტემა, რომელიც ძალიან გავრცელებულია სუსტი ხელოვნური ინტელექტის მექანიზმებით მოქმედებს. ძლიერი ხელოვნური ინტელექტის შემქმნელებს აქვთ მზაობა გაუთანაბრდნენ ადამიანის გონებას, თუმცა ეს მცდელობები ამჯერად ამაოა.

სუპერ ინტელექტი (ჯერ კიდევ უბრალოდ კონცეფციაა) - ამ სახეს ხელოვნურ სუპერინტელექტსაც უწოდებენ, რომელიც მეცნიერების თქმით, მომავალი პერსპექტივა და მიზანია. ხელოვნურ სუპერინტელექტს შეეძლება მიზნების დასახვა და სიტუაციის შესაბამისად შეძლებს პრობლემის გადაჭრას. შეძლებს ჰქონდეს საკუთარი ღირებულებების ჩამოყალიბების ფუნქცია და ფაქტობრივად, გაუტოლდეს და გადაუსწროს ადამიანის შესაძლებლობებს. ხელოვნურ სუპერინტელექტს „რევოლუციურ ინტელექტსაც“ უწოდებენ. (Duggal, 2024)

ხელოვნური ინტელექტს სამყაროსთვის ბევრ დადებითთან ერთად მრავალი უარყოფითი თვისება აქვს.

დადებითი მხარეები:

ადამიანთა შეცდომების შემცირება - ხშირია შემთხვევა, როდესაც ადამიანებს სამუშაო ფაილის შენახვის ღილაკზე დაჭერის გარეშე დახურონ ნამუშევარი დოკუმენტი, რაც ნაშრომის დაკარგვას ნიშნავს. AI-ის კი აქვს ავტომატური შენახვის ფუნქცია, რომელიც გვიცავს მსგავსი შეცდომებისგან. ასევე მაგალითია ქირურგიული ჩარევისას გარკვეულ ოპერაციებს AI ასრულებს, რაც განაპირობებს ნაკლებ საფრთხესა და მეტ-ნაკლებად იცავს ექიმს შეცდომის დაშვებისგან;

ნულოვანი სამუშაო/დავალებები - ამის მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ ორგანიზაციის პროდუქციის გადაზიდვის პროცესი საწყობებში. ამ დროს იყენებენ სპეციალურ მოწყობილობებს, რომლებიც ტვირთს შესაბამის ადგილას ალაგებს. ამას ადამიანი მართავს, თუმცა მას იცავს დაზიანებისგან, რაც ტვირთის სისტემატიურმა ტარებამ შეიძლება გამოიწვიოს;

ხელმისაწვდომობა 24/7 - კვლევები აჩვენებს, რომ ადამიანი დღე-ღამის განმავლობაში მხოლოდ 3-4 საათი ახერხებს იყოს მაქსიმალურად პროდუქტიული. ადამიანს სჭირდება დასვენება, კვება, პირადი ცხოვრება და ა.შ. ამისგან განსხვავებით, AI-ს შეუჩერებლად შეუძლია მუშაობა. ამის მაგალითია ე.წ. „chatbot“, რომელიც 24 საათის განმავლობაში მზად არის უპასუხოს კითხვებს ალგორითმიდან გამომდინარე.

ციფრული მომსახურება - უამრავი ორგანიზაცია იყენებს ონლაინ კონსულტაციასა და ხმოვან chatbot-ს, რაც გამორიცხავს დამატებით ადამიანების დასაქმებას. შექმნილი ალგორითმით ის სრულიად წარმატებით უმკლავდება მომხმარებელთა მოთხოვნებს;

ახალი გამოგონებები - ამ კონკრეტულში იგულისხმება მეცნიერებისთვის მნიშვნელოვანი ტექნოლოგიური გამოგონებები, რომლითაც მკერდის სიმსივნის პრევენციაა შესაძლებელი.

ნათელი მაგალითი არის ტესლა, რომელსაც დამოუკიდებლად შეუძლია პარკინგი განხორციელოს, სადაც ჩართულია ნავიგაცია, კამერა, სენსორები და AI ალგორითმი.

ასევე გუგლის პროდუქტები, რომელთაგან შესანიშნავია Google map;

მიუკერძოებელი გადაწყვეტილებები - ადამიანს ხელოვნური ინტელექტისგან განსხვავებით, ხშირად ემოციები მართავს. აქედან გამომდინარე AI-ს გამოყენება სამუშაოზე კანდიდატის შერჩევისას ერთ-ერთ ეფექტურ მეთოდად ითვლება. ის გამოცდილებისა და ორგანიზაციის ინტერესების მიხედვით გადაარჩევს კანდიდატებს და ორგანიზაციას უადვილდება სასურველი კადრის შერჩევა;

სიმულანტური სამუშაოების შესრულება - ორგანიზაციაში მომუშავე ადამიანებს თითქმის ყოველდღიურად უწევთ ელ-ფოსტის გამოყენება, სადაც კონკრეტული წესების დაცვაა აუცილებელი მაგ: მისაღება, მადლიერების გამოხატვა. დღეს ყოველივე ეს შეიძლება AI-მივანდოთ. ეს ყველაზე ძვირფასს - დროს ზოგავს ორგანიზაციაში და ადამიანი მეტად მნიშვნელოვან ინფორმაციაზე უფრო ამახვილებს ყურადღებას ელ-ფოსტის კითხვისას;

ყოველდღიური მოხმარების აპლიკაციები - დაახლოებით 20 წლის წინ მისამართის დადგენა შედარებით მეტ ძალისხმევას მოითხოვდა. თუმცა დღეს განსაკუთრებით Google-ის აპლიკაციები გვეხმარება ჩვენთვის სასურველი ადგილი თვალსაჩინო გავხადოთ. ეს აქტიურად გამოიყენება ორგანიზაციებში შეხვედრების ადგილის დასაგეგმად;

ხელოვნური ინტელექტის დახმარება რისკის შემცველ სიტუაციებში - თანამშრომლების დაცვა არის ერთ-ერთი მთავარი მაგალითი. ხანძრის მომასწავებელი ნიშნების სწრაფად აღმოფხვრის უნარი აქვს თანამედროვე სისტემებს, რომელიც იცავს ორგანიზაციასა და თანამშრომლებს რისკებისაგან.

სამედიცინო დანიშნულების აპლიკაციები -

ხშირია სოციალურ ქსელებში რეკლამები, რომლებიც მომხმარებლებს სთავაზობენ ისეთი სახის აპლიკაციებს, რომელთა საშუალებით შესაძლებელია საკუთარი ჯანმრთელობის მონიტორინგი (მაგ: ადამიანს მობილურ ტელეფონზე მისდის შეტყობინება, რომ მან აუცილებლად უნდა დალიოს წყალი, რათა მისი ორგანიზმი იყოს ჯანსაღი. მსგავსი აპლიკაციები ადამიანებს განუმარტავს, თუ რატომაც, ამ შემთხვევაში წყლის მიღება, მნიშვნელოვანი და რა სარგებლობას მოუტანს ის ადამიანის ორგანიზმს. ამის მაგალითად შეგვიძლია დავასახელოთ აპლიკაცია: “My Water: Daily drink tracker”). ასევე აქტუალური აპლიკაცია “Calm”, რომელიც მომხმარებელთა ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ზრუნავს და მათი მიზანია მომხმარებელთა სულიერ სიმშვიდეზე ზრუნვა, ძილის მონიტორინგი მისი ხარისხი და სხვ.

უარყოფითი მხარეები:

მაღალი ფასები -

დღესდღეობით, ხელოვნური ინტელექტის შექმნა სოლიდურ თანხებთანაა დაკავშირებული.

კრეატიულობის ნულოვანი მაჩვენებელი -

ხელოვნური ინტელექტი შექმნილია ადამიანის მიერ, ეს კი თავისთავად გამორიცხავს იმ ფაქტს, რომ იგი სრულიად დამოუკიდებლად შეძლებს ახალი იდეების გენერირებას.

უმუშევრობა -

დიდია ალბათობა იმისა, რომ ხელოვნურმა ინტელექტმა მრავალი პროფესია ჩაანაცვლოს, მეტად ავტომატიზებული გახადოს და ადამიანთა უმრავლესობა სამუშაოს გარეშე დარჩეს.

ადამიანების სიზარმაცეში წვლილის შეტანა -

ადამიანისთვის თვითგანვითარება ძალიან მნიშვნელოვანია, ტექნოლოგიის მიერ ცხოვრების გამარტივებამ ეს პროცესი შეიძლება შეაფერხოს.

ეთიკის არ ქონა -

ხელოვნურ ინტელექტს ადამიანისგან განსხვავებით არ აქვს მორალი და ფასეულობები, აქედან გამომდინარე, რთულია ვისაუბროთ ეთიკური გადაწყვეტილებების მიღებაზე.

დაბალი ემოციური მაჩვენებელი -

ხელოვნურ ინტელექტს არ გააჩნია ემოციები. ეს მას ადამიანისგან ცალსახად განასხვავებს.

განუვითარებლობა -

ადამიანისთვის, როგორც აღვნიშნეთ თვითგანვითარება მნიშვნელოვანია, აქედან გამომდინარე ხელოვნური ინტელექტი ადამიანის გარეშე ვერანაირ სიახლეს ვერ შემოგვთავაზებს. მისი განვითარება ადამიანზე დამოკიდებული - პროგრამისტებზე.

ტრანსფორმაციული ლიდერობა და ხელოვნური ინტელექტი

ზემოთ ჩამოთვლილია ხელოვნური ინტელექტისა და ტრანსფორმაციული ლიდერობის დადებითი და უარყოფითი მხარეები, რომლებიც თავისთავად გამოიკვეთება ამ ორის სინერგიის შესახებ საუბრისას.

ტრანსფორმაციული ლიდერობა და ზოგადად ორგანიზაციები დღეს დიდი გამოწვევის წინაშე დგანან. ხელოვნური ინტელექტი დღითიდღე იჭრება ორგანიზაციებში. უმეტესობა ორგანიზაციებისა მათ ეფექტურად იყენებს. უახლესი კვლევები ადასტურებს, რომ ხელოვნური ინტელექტი განაგრძობს განვითარებასა და იმპლემენტაციას ორგანიზაციებში. როგორც არ უნდა ჟღერდეს ეს - დადებითად თუ უარყოფითად დღევანდელი მოცემულობა ასეთია (Scanlon & Scott A, 2024). ტრანსფორმაციული ლიდერობა მოიაზრებს საკუთარ თავში ცვლილებებისადმი ღიაობას, მაგრამ ხელოვნური ინტელექტი არის ის, რაც უფრო მეტ მოქნილობას მოითხოვს ამ კონკრეტული ლიდერისგან. ხელოვნური ინტელექტის არსებობა აისახება ინოვაციებზე, გუნდის შთაგონებასა და ახალ ტექნოლოგიებთან ნავიგაციის უნარის გაზრდაზე (Lakhanpal, 2024)

ხელოვნური ინტელექტი ტრანსფორმაციულ ლიდერობაში

ტრანსფორმაციულ ლიდერს ხელოვნური ინტელექტი აძლევს საშუალებას, რომ თანამშრომლები შთააგონოს. AI ამარტივებს მონაცემების შეგროვებასა და დამუშავებას. ხელოვნური ინტელექტი ეხმარება ორგანიზაციებს მომხმარებელთა განწყობის სიღრმისეულ შეფასებაში, ეს კი ნათლად ავლენს ორგანიზაციის სუსტ მხარეებს და ამარტივებს ეფექტური გადაწყვეტილებების მიღებას.

გუნდის გაძლიერება AI-ის მეშვეობით

ტრანსფორმაციული ლიდერები, რომელთაც მაღალი ადაპტაციის უნარი აქვთ და ცვლილებებს არ უყურებენ მტრულად, ისინი ხელოვნურ ინტელექტს თვლიან ერთ-ერთ კარგ საშუალებად გუნდის შთაგონებისა და გაძლიერებისთვის. ისინი მხარს უჭერენ კოლაბორაციას ხელოვნურ ინტელექტსა და ადამიანის კრეატიულ ბუნებას შორის. ხაზგასასმელია ის, რომ კარგი ტრანსფორმაციული ლიდერი თანამშრომლებს ჯანსაღი კომუნიკაციის საშუალებით ურჩევს, რომ ხელოვნური ინტელექტი მოიაზრონ, როგორც პარტნიორი და არა როგორც მოწინააღმდეგე. გუნდს ამაში დასარწმუნებლად ეხმარება ტრანსფორმაციული ლიდერის ენთუზიაზმი მუდმივი სწავლისა და განვითარების მიმართ. აქედან გამომდინარე, ლიდერი, რომლის ორგანიზაციაშიც ნდობის მაღალი დონეა, მისთვის უფრო მარტივია ორგანიზაციული კლიმატის მართვა და რეგულირება. მსგავსი მიდგომით ფიქსირდება ნაკლები ემოციური შფოთვა თანამშრომლებში, რადგან ფიქრობენ, რომ ნებისმიერი ტექნოლოგიური ინოვაცია მათ სამუშაო ადგილს დააშორებს. ამიტომ, მნიშვნელოვანია ემოციური მხარდაჭერა.

დასკვნა

დასკვნის სახით, ხელოვნური ინტელექტისა და ტრანსფორმაციული ლიდერობის სინერგია მოიაზრება, როგორც ცვლილებების ქვაკუთხედი ორგანიზაციაში. ეს ეხმარება ორგანიზაციას შექმნას სიახლეებთან ადაპტირებადი გუნდი, რომელიც არ უშინდება გამოწვევებს. ტრანსფორმაციულ ლიდერობასა და AI-ის თანამშრომლობა უნდა იქცეს მნიშვნელოვან მიზნად იმ ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც იყენებენ ან ნერგავენ AI-ის გამოყენებას. ადაპტაციის უნარი, როგორც ორგანიზაციაში, ისე ყოველდღიურ ცხოვრებაში, სადაც განსაკუთრებული სისწრაფით იცვლება მოცემულობა, გადარჩენის ფუნქციას ასრულებს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

Noponen, & Niilo. (2019). *Ejbo_vol24_no2_pages_43-50.pdf*. Business and Organization Ethics Network. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/66617/ejbo_vol24_no2_pages_43-50.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hui, Z., Khan, N. A., & Akhtar, M. (2024). AI-based virtual assistant and transformational leadership in social cognitive theory perspective: A study of team innovation in construction industry. *International Journal of Managing Projects in Business*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJMPB-10-2023-0241>

Gyanamurthy, V., & Radhanath, S. (2023). *164-184.pdf*. Department of Computer Engineering, University of Harvard.

Scanlon, S. A., Zupsansky, D. M., & Fauver, L. (2024). Artificial Intelligence Requires a New Kind Of Leadership. *Hund Scalnon Media, Leadership Intelligence*, 3.

Dennison, K. (2023, March 14). The Impact Of Artificial Intelligence On Leadership: How To Leverage AI To Improve Decision-Making. *Leadership Strategy*. <https://www.forbes.com/sites/karadennison/2023/03/14/the-impact-of-artificial-intelligence-on-leadership-how-to-leverage-ai-to-improve-decision-making/?sh=1233f33433d9>

Duggal, N. (2024). *Advantages and disadvantages of AI*. <https://www.simplilearn.com/advantages-and-disadvantages-of-artificial-intelligence-article>

Lakhanpal, S. (2024, May 15). The Synergy of AI and Transformational Leadership: Pioneering Organizational Change. *The Synergy of AI and Transformational Leadership: Pioneering Organizational Change*. <https://www.linkedin.com/pulse/synergy-ai-transformational-leadership-pioneering-sandhya--7117c>